

Für das Nachschlagewerk!	Nein
Für die Fachpresse!	Nein
Für die Amtliche Sammlung!	Nein

Gesetz: BUrlG § 11; Manteltarifvertrag für die Schuhindustrie
des Bundesgebietes vom 3. September 1970 §§ 17, 18

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 5 AZR 411/74

Urteil des BAG vom 8. August 1975

LAG Baden-Württemberg
(Mannheim)



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



5 AZR 411/74

7 Sa 46/74 Baden-Württemberg
(Mannheim)

Urteilstenor zugestellt
am 8. August 1975

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128
Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 6. August 1975 durch den Richter
Siara als Vorsitzenden, die Richter Dr. Heither und Dr. Thomas
sowie die ehrenamtlichen Richter Liebsch und Dr. Falkenberg
für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom
27. Juni 1974 - 7 Sa 46/74 - aufgehoben.
2. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des
Arbeitsgerichts Karlsruhe vom 19. Februar 1974
- 4 Ca 362/73 - wird zurückgewiesen.
3. Die Klägerin trägt die Kosten der Berufung und
der Revision.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Die Klägerin war seit dem 26. August 1968 bei der Beklagten als Stepperin beschäftigt. Sie arbeitete in der Fünf-Tage-Woche, zuletzt halbtags.

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien fand der Manteltarifvertrag für die Schuhindustrie des Bundesgebietes vom 3. September 1970 (im folgenden: MTV) Anwendung. Dieser sieht in § 17 Nr. 13 die Zahlung eines zusätzlichen Urlaubsgeldes in Höhe eines Wochenlohnes vor, das vor Urlaubsbeginn mit der Urlaubsvergütung auszuzahlen ist. Nr. 15 des § 17 bestimmt folgendes:

"Im Hinblick auf den in der Schuhindustrie üblichen Betriebsurlaub haben Arbeiter, die während des Urlaubs oder innerhalb von acht Wochen nach Urlaubsende auf eigenen Wunsch oder aus einem Grund, der den Arbeitgeber zur fristlosen Entlassung berechtigt, aus dem Betrieb ausscheiden, keinen Anspruch auf das zusätzliche Urlaubsgeld. Das gezahlte Urlaubsgeld kann zurückgefordert werden."

Die Klägerin nahm vom 23. Juli bis Freitag, den 10. August 1973, an dem allgemeinen Betriebsurlaub der Beklagten teil. Danach befand sie sich bis Freitag, den 7. September 1973, in unbezahltem Urlaub. Am Montag, dem 10. September 1973, trat sie ihre Arbeit wieder an. Vom 28. September bis 31. Oktober 1973 war sie krank.

§ 18 MTV bestimmt in Nr. 1, daß das Arbeitsverhältnis beiderseits mit einer Frist von zwei Wochen zum Wochenschluß gekündigt werden kann. Die Klägerin kündigte das Arbeitsverhältnis am 21. August zum Freitag, dem 5. Oktober 1973. Bei ihrem Ausscheiden behielt die Beklagte das der Klägerin gewährte Urlaubsgeld in Höhe von 129,23 DM unter Berufung auf § 17 Nr. 15 MTV vom Lohn ein.

Die Klägerin hält diesen Abzug für unberechtigt und hat beantragt,

die Beklagte zur Zahlung von 129,23 DM
zu verurteilen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihr Ziel der Klageabweisung weiter.

- 3 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 3 -

Sie rügt Verletzung materiellen Rechts. Die Klägerin bittet um Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision hat Erfolg.

1. Das Landesarbeitsgericht geht zu Recht davon aus, daß der Arbeiter die Achtwochenfrist des § 17 Nr. 15 MTV überschreiten muß, wenn er das zusätzliche Urlaubsgeld nicht zurückzahlen soll. Nach der Vorschrift muß der Arbeiter nicht nur volle acht Wochen nach Urlaubsende im Betrieb verbleiben, sondern darf nicht innerhalb dieser Frist aus dem Betrieb ausscheiden. Dies erfordert ein Verbleiben über die Achtwochenfrist hinaus - praktisch bis zum nächsten danach zulässigen Kündigungstermin.

Zu Recht geht das Landesarbeitsgericht weiter davon aus, daß ein am letzten Tag des in § 17 Nr. 15 MTV festgelegten Achtwochenzeitraums ausscheidender Arbeiter noch innerhalb dieser Frist aus dem Betrieb ausscheidet und dies auch dann gilt, wenn das Arbeitsverhältnis mit Ablauf dieses Tages endet. Auch der Zeitpunkt des Ablaufs eines Tages gehört rechtlich noch zu diesem Tage und damit zu der Frist, in die der Tag fällt. Dies hat der Senat bereits in der auch vom Landesarbeitsgericht herangezogenen Entscheidung BAG 18, 345 [349] = AP Nr. 4 zu § 5 BUrlG (zu 1 b der Gründe) zu der Frage dargelegt, wie die Frist des § 5 Abs. 1 BUrlG - erste Hälfte des Kalenderjahres - zu berechnen sei. Es besteht kein Anlaß, von den fristenrechtlichen Grundsätzen dieser Entscheidung abzugehen.

2. Ungeachtet seines richtigen Ausgangspunktes sieht das Landesarbeitsgericht die tarifliche Achtwochenfrist als durch die Klägerin gewahrt an. Nach der Ansicht des Landesarbeitsgerichts hat diese Frist am Samstag, dem 11. August 1973, begonnen, weil nach der Protokollnotiz zu § 17 Nr. 4 a MTV der Samstag nicht als Urlaubstag gilt. Die von der Klägerin auf Freitag, den 5. Oktober 1973, ausgesprochene Kündigung hat nach der Ansicht des Landesarbeitsgerichts hingegen auf den folgenden Samstag gewirkt, da nach § 18 Nr. 1 MTV das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen zum Wochenschluß kündbar sei. Wochenschluß im tariflichen Sinne sei aber der

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



- 4 -

Samstag; dies gehe aus § 2 MTV hervor, der deutlich alle Werk-tage der Woche als zulässige Arbeitstage ansehe. Das Landesarbeitsgericht versteht den Begriff des Wochenschlusses bei der Urlaubserteilung also anders als bei der Bestimmung des Kündigungsstermins. Demgemäß sieht das Landesarbeitsgericht die Achtwochenfrist - von seinem Standpunkt aus zu Recht - als um einen Tag überschritten an.

Die vorstehende Auffassung findet im MTV keine hinreichende Stütze. Nach dem Gesamtinhalt ist vielmehr anzunehmen, daß der Begriff der Woche in der Urlaubs- und der Kündigungsregelung des MTV denselben Inhalt hat.

Das Landesarbeitsgericht mißt in der Urlaubsregelung der Protokollnotiz zu § 17 MTV unter b) eine zu hohe Bedeutung bei. Für den normalen Urlaubsanspruch gilt der Samstag zwar nicht als Urlaubstag. Die Tarifvertragsparteien wollten damit jedoch nur erreichen, daß der Urlaubsumfang stets derselbe bleibt und sich, worauf die Revision zu Recht hinweist, nicht etwa beim Übergang von der Sechs- zur Fünf-Tage-Woche und im Falle der Urlaubsstückelung ändert. Der Samstag gilt nämlich ausnahmslos nicht als Urlaubstag, selbst dann nicht, wenn im Betrieb die Sechs-Tage-Woche eingeführt oder der Samstag für den Arbeiter aus nur ihn betreffenden Gründen ein Arbeitstag ist. Die Protokollnotiz will nur für die Urlaubsdauer einen für alle möglichen Verhältnisse geltenden einheitlichen Berechnungsmaßstab festlegen.

Damit ändert sich nichts an der Besonderheit der vorliegenden tariflichen Urlaubsregelung, daß der Urlaub nach Wochen, nicht - wie im allgemeinen üblich - nach Tagen berechnet wird. Folgerichtig läßt § 17 Nr. 15 MTV den Rückzahlungsanspruch bei einem Ausscheiden aus dem Betrieb innerhalb von acht Wochen nach Urlaubsende entstehen, wobei gemäß den Darlegungen zu 1) auch ein Ausscheiden zum Zeitpunkt des Ablaufs der acht Wochen in diese Frist fällt. Die letztere Regelung ist, da sie von einem durch Kündigung herbeigeführten Ausscheiden ausgeht, in engem Zusammenhang mit der Kündigungsvorschrift des § 18 Nr. 1 MTV zu sehen. Der dort auf den Wochenschluß festgelegte Kündigungsstermin kann ohne zwingenden Grund kein anderer sein als

- 5 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 5 -

der Ablaufszeitpunkt der Urlaubswoche und der darauf aufbauenden Achtwochenfrist des § 17 Nr. 15 MTV. Ein solcher zwingender Grund ist nicht ersichtlich. Es ist im Gegenteil unwahrscheinlich, daß der MTV in der Kündigungs- und der Urlaubsregelung einen jeweils verschiedenen Begriff des Wochenschlusses zugrunde legt. Insbesondere zwingt die beschränkte Bedeutung der Protokollnotiz nicht zu der Annahme, dort werde ein im Gegensatz zu § 18 Nr. 1 MTV stehender Begriff des Wochenendes festgelegt.

Selbst also, wenn man mit dem Landesarbeitsgericht den Zeitpunkt des Ausscheidens der Klägerin gemäß § 18 Nr. 1 MTV auf Samstag, den 6., statt, wie in der Kündigung erklärt, auf Freitag, den 5. Oktober 1973, festsetzen wollte, wäre die Klägerin noch innerhalb der Achtwochenfrist des § 17 Nr. 15 MTV aus dem Betrieb ausgeschieden. Der Ablaufszeitpunkt eines nach Wochen bemessenen Urlaubs könnte i. S. des § 17 Nr. 15 MTV dann gleichfalls nur auf Samstag festgesetzt werden. Auch in diesem Falle hat die Klägerin die Frist nicht, wie das Landesarbeitsgericht meint, um einen Tag überschritten.

3. Das vorstehende Ergebnis läßt sich mit Billigkeitserwägungen nicht verändern. § 17 Nr. 15 MTV hat bewußt ein Ausscheiden innerhalb der Frist von acht Wochen für anspruchsschädlich erklärt und damit ein Überschreiten der Frist gefordert, falls der Anspruch auf Rückzahlung des zusätzlichen Urlaubsgeldes entfallen solle. Hätten die Tarifpartner allein eine achtwöchige Betriebstreue nach Urlaubsende als Anspruchsvoraussetzung genügen lassen wollen, so hätte dies ausdrücklich bestimmt werden müssen.

gez. Siara

Liebsch

Dr. Heither

Dr. Falkenberg

Dr. Thomas



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)